INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Flash-info

Décembre 2016 | Volume 17, numéro 3

Les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles dans les entreprises de 200 employés et plus en 2015 : résultats tirés de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*

Ce document a été corrigé le 20 décembre 2016.
Veuillez consulter l'errata joint à ce fichier en cliquant ici.

par Nathalie Mongeau

Cet article a pour objectif d'analyser la durée du congé annuel, les jours fériés et les congés mobiles offerts aux employés dans les entreprises québécoises. Les résultats sont fournis pour les employés réguliers à temps plein, selon différents secteurs ainsi que selon le groupe de compétence des emplois codés selon la *Classification nationale des professions* (CNP). Les résultats, tirés de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), sont représentatifs de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés et des municipalités de 25 000 habitants et plus[1].

Le congé annuel, communément appelé journées de vacances, les jours fériés et les congés mobiles appartiennent à la catégorie des heures chômées payées, qui sont des périodes d'absence rémunérées à 100 %. Les autres éléments de cette composante de la rémunération globale pris en compte dans l'ERG sont les congés de maladie de même que les congés sociaux et parentaux. Les congés annuels et les jours fériés sont couverts par la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1). Cette loi établit les conditions de travail minimales pour les employés non couverts par une convention collective ou une entente.

Pour ces types de congé, nous présentons la législation sur les normes du travail ainsi que les résultats de l'ERG en ce qui a trait au nombre moyen de jours par année et au coût exprimé en pourcentage du salaire moyen. Il est à noter qu'aux fins de l'analyse, les données relatives aux professions du grand groupe 40 de la CNP, soit celui du personnel professionnel en services d'enseignement, ne sont pas incluses dans les résultats[2]. Les heures de travail et les congés annuels des enseignants sont particuliers et la rémunération de ces derniers est établie en tenant compte de ces particularités. Il est donc moins pertinent d'inclure ces congés dans le calcul des moyennes d'ensemble, sans tenir compte des autres éléments de la rémunération globale.

Également dans ce numéro :

Les jeunes Québécois ayant quitté le système scolaire sans diplôme d'études secondaires 8

1. Le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* présente tous les aspects de la méthodologie et les résultats sur les différentes composantes de la rémunération globale (salaires, échelles salariales, heures régulières de travail, avantages sociaux et heures chômées payées). Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Institut : www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/resultats-erg.html.
2. Ce grand groupe comporte les trois groupes intermédiaires suivants : le groupe 401 Professeurs/professeures d'université et assistants/assistantes d'enseignement au niveau postsecondaire, le groupe 402 Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle et le groupe 403 Enseignants/enseignantes aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire et conseillers/conseillères d'orientation.

Les congés annuels

La durée minimale du congé annuel est prescrite par les articles 67, 68 et 69 de la Loi sur les normes du travail[3] (L.R.Q., c. N-1.1). Cette loi établit la durée du congé en fonction de la période de service continu du salarié. À titre d'exemple, un employé ayant un an à moins de cinq ans de service continu chez le même employeur aura droit à deux semaines de congés payés (10 jours). Le salarié possédant cinq ans ou plus de service continu aura droit, quant à lui, à trois semaines (15 jours). Cependant, les organisations peuvent accorder plus de journées que ce qui est prévu dans la Loi. Selon le cas, la durée du congé annuel peut être négociée lors de l'embauche ou être déterminée selon une convention collective ou une politique interne dans l'organisation. Le nombre de journées de congé varie alors généralement entre les employés d'un même groupe selon la période de service continu (ancienneté), mais peut aussi varier en fonction du niveau de l'emploi. Il est aussi possible que la durée soit la même pour tous les employés d'un groupe d'emplois ou même de l'organisation.

Toujours selon la Loi (article 71), les congés annuels peuvent être fractionnés, sauf si le congé est d'une semaine ou moins. Le salarié a aussi droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois semaines (article 68.1 de la Loi).

Le tableau 1 présente la durée moyenne estimée du congé annuel ainsi que le coût moyen exprimé en pourcentage du salaire selon différents secteurs, au Québec[4]. Afin d'analyser les différences entre les secteurs, les intervalles de confiance associés aux estimations sont examinés. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles de confiance indique une différence significative entre les deux estimations. Lorsqu'il y a recoupement des intervalles, on considère que les estimations sont similaires dans les deux secteurs comparés.

Selon les données de l'ERG, dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus du Québec, la durée moyenne du congé annuel est d'environ 19,7 jours par année. Cela représente un coût moyen de 7,8 % du salaire.

Les travailleurs québécois syndiqués profitent significativement de plus de jours de congé annuel que les travailleurs non syndiqués, la différence estimée étant de trois jours par année (21,0 contre 18,0). La syndicalisation influe donc sur la durée du congé annuel. Ce constat est également fait pour tous les groupes de compétence, à l'exception du groupe de la gestion.

La durée du congé annuel est moins longue dans le secteur privé que dans le secteur public

Dans l'ensemble des entreprises privées de 200 employés et plus, la durée moyenne du congé annuel est estimée à 18,0 jours alors qu'elle s'établit à environ 21,9 jours dans le secteur public, soit une différence de 3,9 jours par année. Une différence significative entre les estimations des deux secteurs est également constatée dans tous les niveaux de compétence, le nombre moyen de jours de vacances du secteur privé étant moins élevé que celui estimé dans le secteur public.

Dans le secteur privé, les données sont disponibles selon la syndicalisation de l'employé et selon la taille de l'entreprise. Les syndiqués du secteur privé bénéficient de 19,8 jours de congé, ce qui est supérieur à la moyenne des congés annuels octroyés aux employés non syndiqués du même secteur (17,2 jours). Ce constat est aussi vrai pour trois niveaux de compétence, soit les formations universitaire, collégiale et de niveau secondaire. En ce qui concerne la taille des entreprises, celles de 200 à 499 employés octroient en moyenne 16,9 jours de congé par année, alors que dans les entreprises de 500 employés et plus, le nombre moyen de congés s'établit à 18,4 jours. Cependant, cette différence entre les deux estimations n'est pas significative sur le plan statistique, les intervalles de confiance se chevauchant. En revanche, une différence significative est notée entre le nombre de jours de congé dans les entreprises de 1 000 employés et plus (18,5 jours) et celui estimé dans les entreprises de 200 à 499 employés (16,9 jours).

Dans le secteur public, le nombre moyen de jours de vacances s'établit à 21,9 par année. La durée la plus longue se trouve dans l'administration municipale (23,1 jours). Les employés du secteur universitaire et ceux de l'administration québécoise bénéficient respectivement de 22,4 et 22,3 jours de congé annuellement. Il n'y a pas de différence entre ces deux estimations sur le plan statistique. Le secteur « entreprises publiques » suit avec une durée de vacances annuelles estimée à 21,8 jours. Enfin, l'administration fédérale présente une durée de 19,3 jours ; il s'agit de la durée la plus courte parmi les sous-secteurs du secteur public.

La durée des vacances n'est généralement pas proportionnelle à la durée de la formation exigée

Le tableau 1 permet aussi d'analyser la durée du congé annuel selon les groupes de compétence de la *Classification nationale des professions* (CNP)[5], soit le groupe de gestion et les quatre niveaux de compétence. Chez l'ensemble des salariés québécois et dans le secteur privé, les résultats ne permettent pas de déceler d'association entre le groupe de compétence et la durée du congé annuel. En effet, la durée est sensiblement la même dans tous les groupes de compétence pour ces secteurs, à

3. Cette disposition exclut les salariés de l'industrie du vêtement et ceux qui ne sont pas couverts par la Loi sur les normes du travail. Vous pouvez consulter la liste des travailleurs exclus en suivant ce lien : www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html.
4. Afin d'alléger la lecture, seuls les résultats relatifs au nombre de jours sont analysés dans le texte.
5. Voir le lien www5.hrsdc.gc.ca/noc/Francais/CNP/2011/Bienvenue.aspx.

Tableau 1

Congés annuels selon le secteur et le groupe de compétence de la Classification nationale des professions, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2015

Secteur	Jours	Coût[1]	Groupe de compétence de la CNP									
			Gestion		Universitaire		Collégiale		De niveau secondaire		Formation en cours d'emploi	
			Jours	Coût	Jours	Coût	Jours	Coût	Jours	Coût	Jours	Coût
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ensemble du Québec[2]	**19,7**	**7,8**	**21,0**	**8,2**	**19,8**	**7,7**	**19,9**	**7,8**	**19,3**	**7,7**	**18,6**	**7,5**
Syndiqué	21,0*	8,2	19,8	7,6	21,3*	8,2	21,5*	8,3	20,7*	8,1	20,0*	7,9
Non syndiqué	18,0	7,3	21,1*	8,2	18,2	7,1	17,5	7,0	16,7	6,6	15,5	6,3
Privé	**18,0**	**7,2**	**18,6**	**7,3**	**17,9**	**7,0**	**18,2**	**7,2**	**18,1**	**7,3**	**17,2**	**7,0**
Privé syndiqué	19,8*	7,9	18,2	7,2	21,6*	8,3	20,7*	8,1	19,6*	7,9	18,5	7,5
Privé non syndiqué	17,2	6,9	18,6	7,3	17,5	6,8	17,2	6,9	16,6	6,6	15,4	6,3
Privé, entreprises de 200 à 499 employés	16,9	6,7	17,9	7,1	16,1	6,2	16,3	6,5	17,8	7,1	16,6	6,8
Privé, entreprises de 500 employés et plus	18,4	7,3	18,8	7,3	18,2	7,1	18,7*	7,5	18,2	7,4	17,4	7,1
Entreprises de 500 à 999 employés	17,6	7,1	18,8	7,4	19,1	7,4	17,0	6,7	17,4	7,0	16,7	6,8
Entreprises de 1 000 employés et plus	18,5	7,4	18,7	7,3	18,0	7,0	19,2	7,6	18,4	7,5	17,7	7,3
Public	**21,9**	**8,5**	**24,8**	**9,4**	**21,4**	**8,2**	**21,8**	**8,4**	**21,8**	**8,4**	**22,1**	**8,4**
Administration québécoise	22,3	8,6	27,3	10,4	21,8	8,4	21,7	8,3	21,7	8,3	22,3	8,6
Administration fédérale	19,3	7,5	20,5	7,9	19,6	7,5	19,0	7,3	18,8	7,2	19,3	7,4
Administration municipale	23,1*	9,0	25,1	9,7	21,3	8,2	23,3*	9,1	23,2*	9,0	22,1	8,5
« Entreprises publiques »	21,8	8,4	20,9	8,0	21,3	8,2	22,2	8,6	22,1	8,5	21,1	8,1
Universitaire	22,4	8,7	23,2	8,9	22,6*	8,7	22,2	8,6	22,2	8,5	22,6	8,7

* Indique que la différence entre les deux estimations est significative au seuil de 5 %. Dans le cas où la comparaison porte sur plus de deux estimations, le grisé indique l'estimation la plus élevée, si elle est différente de toutes les autres.

1. Le coût est exprimé en pourcentage du salaire moyen.
2. Ce secteur désigne l'ensemble des employés réguliers à temps plein couvrant dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec. Les données relatives aux professions du grand groupe 40 de la CNP, soit celui du personnel professionnel en services d'enseignement, ne sont pas incluses dans les résultats.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2015.*

l'exception du groupe de gestion dans l'ensemble des salariés québécois. Dans ce dernier secteur, la durée moyenne du congé annuel chez les gestionnaires est supérieure à celle estimée dans les autres niveaux de compétence.

Chez les non-syndiqués du secteur privé, la durée moyenne du congé annuel estimée pour les emplois de gestion est supérieure à celle estimée dans les autres groupes de compétence. Toutefois, la durée des vacances est similaire dans les trois niveaux de compétence suivants : formation universitaire, formation collégiale et formation de niveau secondaire. Enfin, les emplois exigeant une formation en cours d'emploi montrent une durée plus courte que les autres groupes, à l'exception du groupe dont la formation est de niveau secondaire.

Dans le secteur public, les gestionnaires présentent la durée la plus longue (24,8 jours de congé annuellement). Le niveau de formation en cours d'emploi suit avec une durée de 22,1 jours ; viennent ensuite les formations collégiale et de niveau secondaire (21,8 jours respectivement) et la formation universitaire (21,4 jours).

Dans l'administration québécoise et l'administration fédérale, les données sont recensées. Dans ces deux sous-secteurs, les différences selon le groupe de compétence au chapitre de la durée des vacances sont toujours significatives. Dans les autres sous-secteurs du secteur public, lorsqu'une différence significative est notée, la durée des vacances n'est souvent pas proportionnelle à la durée de la formation exigée. En fait, la relation entre la durée du congé annuel et le groupe de compétence varie. À titre d'illustration, les professions exigeant une formation collégiale ont une période de congé annuel plus longue que les professions du niveau de formation universitaire dans l'administration municipale et le sous-secteur « entreprises publiques ». Par ailleurs, les emplois du groupe de gestion bénéficient, dans la plupart des sous-secteurs du secteur public, du nombre de jours le plus élevé par rapport aux emplois des quatre autres groupes.

La durée de l'emploi influence la durée du congé annuel, à la fois dans le secteur privé et le secteur public

La durée de l'emploi se définit comme la période continue au cours de laquelle un employé est au service d'un même employeur, que cet employé ait changé ou non d'emploi au sein de l'organisation. Cet indicateur se distingue de l'expérience sur le marché du travail qui considère toutes les expériences de travail d'un employé. L'analyse est réalisée selon cinq modalités de durée. Les résultats sont présentés pour le secteur privé, l'administration municipale, le secteur des entreprises publiques et le secteur universitaire, puisque les données portant sur l'ancienneté sont manquantes pour les administrations québécoise et fédérale. Cette situation fait en sorte que les résultats pour les secteurs incluant ces sous-secteurs, soit l'ensemble du Québec et le secteur public, ne sont pas présentés. Enfin, il convient de souligner que le taux de non-réponse partielle pour cette variable est acceptable pour les différentes ventilations présentées et que les données manquantes ont été imputées.

Dans la Loi sur les normes du travail, la durée minimale du congé est établie selon le nombre d'années de service continu. En effet, la durée minimale prescrite est de deux semaines pour un à moins de cinq ans de service continu et de trois semaines pour cinq ans et plus de service. Selon cette variable, plus le nombre d'années de service est grand, plus le nombre de jours de congé par année est élevé.

Le tableau 2 présente les congés annuels selon le secteur et le nombre d'années d'ancienneté dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus. L'influence du nombre d'années d'ancienneté sur la durée du congé se retrouve à la fois dans le secteur privé et le secteur public, mais est plus forte dans le secteur privé. Dans ce dernier secteur, la différence entre la moyenne du nombre de jours octroyés aux employés détenant peu d'ancienneté et celle estimée pour les employés possédant davantage d'ancienneté est beaucoup plus grande. En effet, dans la modalité de durée « 0 à 3 ans d'ancienneté », la moyenne des jours de congé pour les employés du secteur privé s'établit à 13,7 tandis que la moyenne est de 25,7 jours dans la modalité « 20 ans et plus ». Dans les sous-secteurs du secteur public, les employés avec moins d'ancienneté bénéficient d'un congé annuel plus long que ceux du secteur privé. La durée moyenne du congé pour les employés détenant de 0 à 3 ans d'ancienneté varie de 14,6 jours dans l'administration municipale à 20,2 jours dans le secteur universitaire ; dans la modalité de durée « 20 ans et plus », les nombres moyens de jours sont respectivement de 29,4 et 25,3 pour ces sous-secteurs.

Dans le secteur privé, l'analyse selon le nombre d'années d'ancienneté mène aux constats suivants. Les syndiqués profitent d'un plus long congé annuel que les non-syndiqués pour les modalités « 15 à 19 ans » et « 20 ans et plus ». Dans les trois autres modalités, il n'y a pas de différence significative sur le plan statistique entre ces deux groupes d'employés du secteur privé. En ce qui a trait à la taille des entreprises, une différence significative est notée entre les entreprises de 200 à 499 employés et celles de 500 employés et plus dans les modalités « 0 à 3 ans » et « 4 à 8 ans ». En effet, les durées sont respectivement de 12,4 jours et 14,1 jours pour ces deux tailles d'entreprises quant à la première modalité et de 15,7 jours et 16,6 jours quant à la deuxième. Les plus grandes entreprises offrent donc plus de jours de vacances aux employés ayant moins d'ancienneté.

Tableau 2
Congés annuels selon le secteur et le nombre d'années d'ancienneté, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2015 (en nombre de jours)

Secteur	Ensemble	Années d'ancienneté				
		0 à 3	4 à 8	9 à 14	15 à 19	20 et plus
Privé	**18,0**	**13,7**	**16,4**	**19,5**	**21,6**	**25,7**
Privé syndiqué	19,8*	13,6	16,7	20,1	22,6*	27,9*
Privé non syndiqué	17,2	13,8	16,3	19,2	21,0	23,6
Privé, entreprises de 200 à 499 employés[1]	16,9	12,4	15,7	19,5	21,6	25,6
Privé, entreprises de 500 employés et plus	18,4	14,1*	16,6*	19,5	21,6	25,7
Sous-secteurs du secteur public[2]						
Administration municipale	23,1*	14,6	19,5	21,8	26,0*	29,4*
« Entreprises publiques »	21,8	17,3	19,3	20,3	22,8	27,1
Universitaire	22,4	20,2*	21,4*	22,3	23,4	25,3

* Indique que la différence entre les deux estimations est significative au seuil de 5 %. Dans le cas où la comparaison porte sur plus de deux estimations, le grisé indique l'estimation la plus élevée, si elle est différente de toutes les autres.

1. Dans ce secteur, le taux de non-réponse partielle pour cette variable est de 3,2 %, ce qui est acceptable. Les données manquantes ont été imputées.
2. Dans l'administration québécoise et l'administration fédérale, l'ancienneté est manquante. Pour cette raison, les données pour le secteur public dans son ensemble ainsi que celles pour l'ensemble du Québec ne sont pas disponibles.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2015.*

Quelle est la situation dans les autres provinces et territoires au Canada ?

Le tableau 3 présente les normes légales au Canada en ce qui a trait aux congés annuels payés. Selon les lois en vigueur, la durée minimale du congé annuel est plus avantageuse en Saskatchewan. En effet, cette province offre trois semaines de vacances à partir d'un an jusqu'à moins de 10 ans et quatre semaines après 10 ans de service continu. À l'opposé, en Ontario et au Yukon, les normes légales prévoient un congé annuel de deux semaines à partir d'un an qui n'augmente pas en cours de carrière. Pour leur part, les provinces maritimes, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, prévoient un congé de deux semaines jusqu'à moins de 8 ans et de trois semaines par la suite.

Tableau 3
Congés annuels au Canada, provinces, territoires et gouvernement fédéral, 2015

Admissibilité	Durée (semaines) et indemnité (en % du salaire annuel)	Provinces et territoires
1 à 10 ans	3 semaines; 5,8 % du salaire	Saskatchewan
10 ans et plus	4 semaines; 7,7 % du salaire	
1 à 5 ans	2 semaines; 4 % du salaire	Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nunavut, Québec
5 ans et plus	3 semaines; 6 % du salaire	
1 à 6 ans	2 semaines; 4 % du salaire	Gouvernement fédéral, Territoires du Nord-Ouest
6 ans et plus	3 semaines; 6 % du salaire	
1 à 8 ans	2 semaines; 4 % du salaire	Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse
8 ans et plus	3 semaines; 6 % du salaire	
1 à 15 ans	2 semaines; 4 % du salaire	Terre-Neuve-et-Labrador
15 ans et plus	3 semaines; 6 % du salaire	
1 an et plus	2 semaines; 4 % du salaire	Ontario, Yukon

Sources : voir l'encadré à la page 7.

Les jours fériés et les congés mobiles

Les jours fériés et chômés sont prescrits par l'article 60 de la Loi sur les normes du travail. Les congés prévus sont les suivants :

- Le 1er janvier (le jour de l'An)
- Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- Le 1er juillet. Si cette date tombe un dimanche : le 2 juillet (fête du Canada)
- Le 1er lundi de septembre (fête du Travail)
- Le 2e lundi d'octobre (Action de grâces)
- Le 25 décembre (jour de Noël).

Tout comme pour les congés annuels, la section de la Loi portant sur les jours fériés et chômés ne s'applique pas à un salarié qui, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, bénéficie d'un nombre de jours fériés, en sus de la fête nationale, au moins égal au nombre de jours prescrits par la législation. Si un salarié doit travailler l'un des jours fériés, l'employeur doit lui verser son salaire, mais il doit également lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention collective ou un décret prévoit une période plus longue (article 63).

À ces congés s'ajoute la fête nationale du 24 juin, prescrite par la Loi sur la fête nationale (L.R.Q., c. F-1.1). Selon ces deux lois, le nombre minimum de jours fériés est de huit au Québec.

Selon les résultats de l'ERG, dans l'ensemble des entreprises québécoises de 200 employés et plus, le nombre moyen de jours fériés et de congés mobiles s'établit à 12,3 par année (voir le tableau 4). Le coût de ces congés est exprimé en pourcentage du salaire moyen et se fixe en moyenne à 4,8 %. Tout comme pour les congés annuels, les employés syndiqués bénéficient d'un nombre de jours fériés et de congés mobiles plus élevé que les employés non syndiqués (12,9 jours contre 11,6 jours). Dans tous les groupes de compétence de la CNP, la différence entre les syndiqués et les non-syndiqués est significative sur le plan statistique.

Dans le secteur privé, le nombre de jours fériés et de congés mobiles est d'environ 11,7 par année, ce qui est inférieur au nombre estimé dans le secteur public, soit 13,2 jours. Tout comme pour les congés annuels, le nombre de jours fériés et de congés mobiles est plus élevé pour les syndiqués que pour les non-syndiqués (12,4 jours contre 11,4). Une différence significative sur le plan statistique est aussi notée entre ces deux groupes d'employés selon le niveau de compétence, sauf la formation de niveau secondaire. En ce qui concerne la taille des entreprises, les moyennes estimées pour les entreprises de 200 à 499 employés et celles des entreprises de 500 employés et plus ne sont pas significativement différentes sur le plan statistique et cela est également le cas selon les groupes de compétence.

Parmi les sous-secteurs du secteur public, le secteur universitaire et l'administration municipale se démarquent par leur nombre moyen de jours fériés et de congés mobiles plus élevé (respectivement 15,2 et 15,1 jours environ).

Tableau 4

Jours fériés et mobiles selon le secteur et le groupe de compétence de la Classification nationale des professions, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2015

Secteur	Jours	Coût[1]	Groupe de compétence de la CNP									
			Gestion		Universitaire		Collégiale		De niveau secondaire		Formation en cours d'emploi	
			Jours	Coût	Jours	Coût	Jours	Coût	Jours	Coût	Jours	Coût
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ensemble du Québec[2]	**12,3**	**4,8**	**12,3**	**4,8**	**12,9**	**5,0**	**12,4**	**4,8**	**12,0**	**4,7**	**11,6**	**4,6**
Syndiqué	12,9*	5,0	13,2*	5,0	13,5*	5,2	13,1*	5,0	12,5*	4,8	12,4*	4,8
Non syndiqué	11,6	4,6	12,3	4,8	12,3	4,7	11,5	4,5	11,1	4,3	9,8	3,9
Privé	**11,7**	**4,6**	**11,5**	**4,6**	**12,5**	**4,8**	**11,7**	**4,6**	**11,5**	**4,5**	**11,0**	**4,4**
Privé syndiqué	12,4*	4,9	12,9*	4,9	17,1*	6,6	12,8*	4,9	11,9	4,7	11,9*	4,7
Privé non syndiqué	11,4	4,5	11,5	4,6	12,0	4,6	11,3	4,4	11,1	4,3	9,8	3,9
Privé, entreprises de 200 à 499 employés	11,4	4,5	11,0	4,4	11,0	4,3	11,5	4,6	11,7	4,6	10,9	4,4
Privé, entreprises de 500 employés et plus	11,8	4,6	11,7	4,6	12,7	4,9	11,8	4,6	11,4	4,5	11,0	4,4
Entreprises de 500 à 999 employés	12,4	5,0	12,2	4,9	15,2	5,9	12,0	4,7	11,7	4,6	11,5	4,6
Entreprises de 1 000 employés et plus	11,6	4,6	11,5	4,5	12,2	4,7	11,7	4,6	11,4	4,5	10,8	4,3
Public	**13,2**	**5,1**	**13,5**	**5,2**	**13,2**	**5,1**	**13,2**	**5,1**	**13,1**	**5,0**	**13,2**	**5,1**
Administration québécoise	12,8	4,9	13,0	5,0	12,9	5,0	12,8	4,9	12,5	4,7	12,9	4,9
Administration fédérale	12,9	4,9	12,8	4,9	13,0	5,0	13,0	5,0	12,4	4,7	13,0	5,0
Administration municipale	15,1	5,8	16,8*	6,5	18,2*	7,0	14,4	5,5	15,5	6,0	14,7	5,6
« Entreprises publiques »	13,0	5,0	13,5	5,1	13,0	5,0	12,7	4,9	13,2	5,1	12,4	4,7
Universitaire	15,2	5,8	14,5	5,5	15,0	5,7	15,5	5,9	15,5	5,9	15,0	5,8

* Indique que la différence entre les deux estimations est significative au seuil de 5 %. Dans le cas où la comparaison porte sur plus de deux estimations, le grisé indique l'estimation la plus élevée, si elle est différente de toutes les autres.

1. Le coût est exprimé en pourcentage du salaire moyen.
2. Ce secteur désigne l'ensemble des employés réguliers à temps plein couvrant dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec. Les données relatives aux professions du grand groupe 40 de la CNP, soit celui du personnel professionnel en services d'enseignement, ne sont pas incluses dans les résultats.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2015.*

Quelle est la situation dans les autres provinces et territoires canadiens ?

La législation de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan et des Territoires du Nord-Ouest prescrit 10 jours fériés. À l'opposé, dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador, le nombre de jours fériés est de six.

Tableau 5

Jours fériés au Canada, provinces, territoires et gouvernement fédéral, 2015

Jours fériés	Provinces et territoires
10	Colombie-Britannique, Saskatchewan, Territoires du Nord-Ouest
9	Alberta, gouvernement fédéral, Manitoba, Nunavut, Ontario, Yukon
8	Québec
7	Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse
6	Terre-Neuve-et-Labrador

Sources : voir l'encadré à la page 7.

Provinces et territoires canadiens : principaux liens sur les normes minimales du travail

Alberta
work.alberta.ca/employment-standards/standards-and-definitions.html

Colombie-Britannique
www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/info-forms

Île-du-Prince-Édouard
www.gov.pe.ca/labour/index.php3?number=1004723&lang=E

Manitoba
www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html

Nouveau-Brunswick
www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail/Personnes/content/NormesDemploi.html

Nouvelle-Écosse
novascotia.ca/lae/employmentrights/

Nunavut
gov.nu.ca/labour-standards-act

Ontario
www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/index.php

Québec
www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html

Saskatchewan
www.saskatchewan.ca/business/employment-standards

Terre-Neuve-et-Labrador
www.gov.nl.ca/lra/faq/labourstandards.html

Territoire du Yukon
www.community.gov.yk.ca/pdf/Employment_Standards_FAQ_FINALMay_2014Bookmarke.pdf

Territoires du Nord-Ouest
www.justice.gov.nt.ca/en/files/legislation/employment-standards/employment-standards.a.pdf?t1469726020261

L'analyse des congés annuels, des jours fériés et des congés mobiles a permis de constater certaines différences entre les secteurs du marché du travail, notamment le fait que les employés syndiqués bénéficient d'un nombre moyen de congés annuels et de jours fériés et de congés mobiles plus élevé que les non-syndiqués, et ce, tant dans l'ensemble que dans le secteur privé. Un autre constat est que les employés du secteur privé ont en moyenne un nombre de jours de vacances et un nombre de jours fériés et de congés mobiles inférieurs par rapport aux employés du secteur public. Pour les congés annuels, la durée est estimée à 18,0 jours par année dans le secteur privé contre 21,9 jours dans le secteur public. Quant aux jours fériés et congés mobiles, le nombre moyen de jours est d'environ 11,7 dans le secteur privé contre 13,2 dans le secteur public. Enfin, dans le secteur privé, les différences entre les entreprises de 200 à 499 employés et celles de 500 employés et plus ne sont pas significatives sur le plan statistique.

Ainsi que mentionné précédemment, le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* présente les résultats relatifs à tous les éléments de la rémunération globale pour les emplois codés selon la *Classification nationale des professions*. Ce rapport, diffusé chaque année par l'Institut de la statistique du Québec, comporte une mine de renseignements utiles à tous les acteurs du domaine du travail et de la rémunération.

Les jeunes Québécois ayant quitté le système scolaire sans diplôme d'études secondaires

Par Marc-André Demers

Cet article porte un regard sur les jeunes ayant quitté le système scolaire sans avoir terminé leurs études secondaires[1]. Ces jeunes ont cessé d'accumuler les qualifications de base que fournit un diplôme d'études secondaires (DES) et sont donc susceptibles d'éprouver des difficultés à s'insérer et à réussir sur le marché du travail. De plus, dans un contexte d'une économie basée sur le savoir, les exigences de qualifications se sont accrues.

D'ailleurs, l'OCDE (2016), dans ses perspectives de l'emploi 2016 pour le Canada, mentionne que les jeunes sans emploi et sortis du système éducatif (NEET) sont vulnérables, mais que cette vulnérabilité est encore plus élevée chez ceux qui sont peu qualifiés. De fait, ces jeunes « risquent d'être pénalisés durablement sur le marché du travail ». Ajoutons, que les jeunes en emploi et ayant quitté le système d'éducation sans avoir obtenu un DES (donc n'étant pas considérés comme des NEET) sont également susceptibles de subir les contrecoups de leur manque de qualifications au cours de leur vie d'adulte.

En effet, un faible niveau de qualification est, entre autres, associé à des salaires plus faibles (Heisz et autres, 2016 ; Belfield, 2008 ; Oreopoulos, 2007 ; Card, 1999), à un emploi de moindre qualité (Gilmore, 2010) et à une plus forte prévalence du chômage (Oreopoulos, 2007 ; Bowlby, 2005). De plus, les effets dépassent le cadre du travail : une faible scolarité est, entre autres, associée à une moins bonne santé et à une satisfaction vis-à-vis de la vie moins élevée (Oreopoulos et Salvanes, 2011).

Malgré les efforts déployés pour favoriser la persévérance scolaire et les effets connus du manque de qualifications sur les performances sur le marché du travail, certains jeunes quittent encore l'école, avant d'avoir terminé leurs études, afin d'occuper un emploi, comme le mentionne la *Politique québécoise de la jeunesse 2030*. Le fait pour ces jeunes d'occuper un emploi peut être un frein à leur retour à l'école, car ceux-ci devront probablement renoncer à un salaire dont ils dépendent. Notons cependant que diverses raisons peuvent amener un jeune à mettre fin à ses études de manière hâtive ; ces raisons peuvent être d'ordre personnel, familial ou socio-économique ; elles peuvent également être liées aux habitudes de vie ou à des problèmes de santé. Ainsi, il devient intéressant et pertinent de dresser un portrait des jeunes Québécois qui ont quitté l'école sans avoir en poche un diplôme d'études secondaires, qu'ils soient en emploi, au chômage ou en situation d'inactivité.

Dans un premier temps, nous présentons les jeunes qui sont des non-étudiants peu qualifiés et les mettons en relation avec la notion de NEET. Dans un deuxième temps, nous montrons l'évolution de leur part au Québec et dans le reste du Canada. Par la suite, nous analysons leur situation sur le marché du travail en mettant l'accent sur le taux d'emploi, le taux de chômage et le taux d'inactivité. Nous comparons les résultats des dernières années avec ceux du début des années 1990. Enfin, un portrait récent de ces jeunes déscolarisés et peu qualifiés est présenté. Sont examinées les caractéristiques de l'emploi pour ceux qui travaillent (temps plein/partiel, salaire, heures de travail, permanence, travail autonome, industrie, syndicalisation, durée de l'emploi) et les caractéristiques du chômage et de l'inactivité pour ceux qui ne travaillent pas (durée du chômage, durée sans emploi).

Les jeunes peu qualifiés et les NEET

Les jeunes se retrouvent dans différentes situations sur le plan de la fréquentation scolaire et sur celui de leur participation au marché du travail (figure 1). Afin de pouvoir mieux examiner cette transition, il est nécessaire de concentrer notre analyse sur ceux qui ne sont plus aux études.

L'analyse selon le niveau d'éducation montre que les jeunes qui ne sont pas aux études ne possèdent pas toutes les mêmes qualifications. En effet, certains ont quitté l'école avant d'avoir obtenu un diplôme d'études secondaires, d'autres ont obtenu ce diplôme mais ont arrêté d'étudier, alors que d'autres ont continué leurs études à la suite de l'obtention de leur DES et obtenu un diplôme d'études postsecondaires. Les jeunes ayant décroché de l'école secondaire sont les moins qualifiés de l'ensemble des jeunes qui s'insèrent sur le marché du travail ; on les considère donc comme « peu qualifiés ».

Lorsqu'on analyse la situation à travers le prisme de l'activité sur le marché du travail, les non-étudiants peuvent être en emploi, au chômage ou inactifs. Les jeunes qui ont quitté l'école et qui sont chômeurs ou inactifs sont désignés par l'acronyme NEET ; ce dernier réfère aux termes « Neither in employment, education or Training » et signifie ni en emploi, ni aux études, ni en formation.

En somme, la mesure selon le niveau de scolarité jette un éclairage sur des jeunes ne possédant pas assez de qualifications pour réussir sur le marché du travail, alors que celle selon l'activité sur le marché du travail montre l'éloignement du marché du travail pour les jeunes. Les jeunes qui sont des NEET tout en étant peu qualifiés sont les plus vulnérables, car ils ne possèdent pas les qualifications de base d'un DES et sont à l'écart du marché du travail. Il est donc nécessaire de

1. Les expressions suivantes sont utilisées comme des synonymes de non-étudiants : déscolarisé, pas aux études, ne fréquentent pas un établissement scolaire, ayant quitté le système scolaire. Le terme « décrocheur », pour sa part, réfère aux non-étudiants sans DES.

s'intéresser tant aux NEET qu'aux jeunes peu qualifiés en emploi lors de l'élaboration de politiques publiques ou dans l'étude des différentes facettes de l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Le tableau 1 présente les jeunes de 15 à 29 ans selon le statut d'étudiant, le niveau d'éducation, l'activité sur le marché du travail[2] et le groupe d'âge (15-19 ans, 20-24 ans et 25-29 ans).

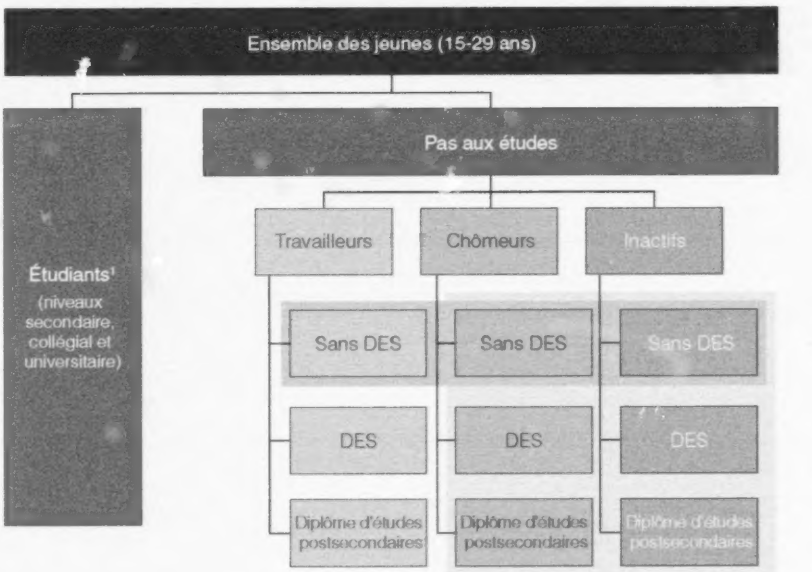
Plus de 130 000 jeunes de 15 à 29 ans, n'étant plus aux études, n'ont pas de DES

On dénombre 1 487 500 jeunes de 15 à 29 ans au Québec en moyenne en 2013-2016 ; un peu plus de la moitié de ces jeunes ne sont plus aux études (54 %). Ainsi, près de 700 000 jeunes (46 %) fréquentent l'école à temps plein ou à temps partiel. Les jeunes de 15-19 ans représentent plus de la moitié (52 %) des étudiants, alors qu'ils sont minoritaires (10 %) chez les non-étudiants. En effet, les non-étudiants sont plus âgés et la majorité d'entre eux se trouvent dans le groupe des 25-29 ans (54 %).

Le reste de cet article est consacré aux jeunes de 15-29 ans qui ne sont pas aux études.

Figure 1

Organigramme de différentes situations selon le statut d'étudiant, l'activité sur le marché du travail et la scolarisation chez les jeunes de 15 à 29 ans



Jeunes peu qualifiés
NEET[2]

1. Dès qu'un jeune fréquente un établissement d'enseignement, il est considéré comme un étudiant, et ce, même s'il occupe un emploi durant ses études.
2. Jeunes qui ne sont ni au travail ni aux études.

Tableau 1

Répartition des jeunes de 15 à 29 ans selon le statut d'étudiant, la scolarisation et l'activité sur le marché du travail, Québec, 2013-2016[1]

			15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	15 à 29 ans
			k			
Étudiants			357,5	245,3	84,3	687,1
Non-étudiants	Sans diplôme d'études secondaires	Emploi	15,3**	30,3*	26,4*	72,0
		Chômage	5,4	8,3	6,2	19,9
		Inactif	9,7	16,3	16,5	42,5
		Total	30,3	54,9	49,1	134,3
	Diplôme d'études secondaires	Emploi	24,3*	60,9	54,9	140,1
		Chômage	5,1	9,1	7,2	21,4
		Inactif	7,9	11,3	14,1	33,3
		Total	37,3	81,2	76,3	194,8
	Diplômes d'études postsecondaires	Emploi	6,9**	126,6	268,0	401,5
		Chômage	1,5*	13,6	19,8	35,0
		Inactif	1,5*	12,0	21,3	34,8
		Total	9,8	152,2	309,2	471,2

Peu qualifié Peu qualifié et NEET NEET[2]

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Moyenne des trois dernières années selon les mois de fréquentation scolaire, soit de septembre 2013 à avril 2014, de septembre 2014 à avril 2015 et de septembre 2015 à avril 2016.
2. Jeunes qui ne sont ni au travail ni aux études.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2. Voir encart méthodologique.

Méthodologie et glossaire

Les données présentées dans cet article proviennent du fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada. L'approche utilisée est similaire à celle de Bowlby (2005), sauf en ce qui concerne le groupe d'âge. En effet, contrairement à ce dernier qui prend en compte les 20 à 24 ans à l'extérieur du système éducatif ne possédant pas de diplôme d'études secondaires, nous incluons les jeunes de 15-29 ans dans cette situation. En fait, nous utilisons le même groupe d'âge que celui utilisé dans le calcul des NEET, puisque les différentes classifications de statut d'étudiant, de travailleur et de chômeur ou d'inactif s'appuient sur les concepts utilisés pour l'étude des NEET, et cela permettra de mettre en relation les deux mesures.

Une personne est considérée comme étant aux études dès qu'elle fréquente un établissement d'enseignement (même à temps partiel), qu'elle occupe un emploi ou non ; pour une analyse de l'emploi étudiant, voir Gauthier (2013). Les autres ne sont donc pas aux études ; elles peuvent être en emploi, au chômage ou inactives. Pour plus de détails sur les NEET, voir Demers (2013).

Pour distinguer les jeunes qui sont aux études de ceux qui ne le sont pas, les mois de mai, juin, juillet et août sont exclus de nos calculs. À moins d'indication contraire, lorsque nous référons au terme « année », il s'agit d'une année scolaire, débutant en septembre et se terminant en avril. Des moyennes de trois années sont utilisées afin de réduire la variabilité des estimations, sauf pour les données dans l'encart 1 portant sur les comparaisons internationales. Par exemple, les données présentées dans le tableau 1 sont une moyenne des trois dernières années selon les mois de fréquentation scolaire, soit de septembre 2013 à avril 2014, de septembre 2014 à avril 2015 et de septembre 2015 à avril 2016.

La période étudiée s'étend de 1992-1995 à 2013-2016. Les données utilisées sur le plus haut niveau d'éducation débutent en 1990 dans l'EPA.

Le calcul de l'année de référence dans l'encart 1 diffère de celui dans le reste de l'article. En effet, pour comparer les résultats du Québec avec ceux des autres pays, nous utilisons la même méthode de calcul que l'OCDE. Ainsi, l'année de référence se calcule à partir de l'année civile (janvier à décembre) et non de l'année scolaire (septembre à avril). Le calcul est basé sur une moyenne de huit mois et exclut donc les mois de mai, juin, juillet et août.

Des coefficients de variation (CV) approximatifs ont été produits à partir du modèle élaboré par Statistique Canada dans son *Guide de l'Enquête sur la population active* (numéro au catalogue 71-543-G, section 7 : Qualité des données). L'approche utilisée étant prudente, les CV calculés tendent à être surestimés.

Sans diplôme d'études secondaires : personnes n'ayant pas obtenu un diplôme d'études secondaires.

Diplôme d'études secondaires : personnes ayant obtenu un diplôme d'études secondaires. Ces personnes peuvent avoir commencé une formation postsecondaire, mais ne l'ont pas terminée.

Diplôme d'études postsecondaires : personnes ayant complété une formation en vue de l'obtention d'un certificat (incluant un certificat de métiers) ou d'un diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire. Cette catégorie comprend une école de métiers, un collège communautaire, un cégep, une école de sciences infirmières, etc. Sont également incluses les personnes qui ont obtenu un certificat ou diplôme universitaire.

Taux d'emploi : nombre de non-étudiants occupés (en emploi) exprimé en pourcentage des non-étudiants.

Taux de chômage : nombre de non-étudiants au chômage exprimé en pourcentage de la population active de non-étudiants.

Taux d'inactivité : nombre de non-étudiants qui ne sont ni en emploi ni au chômage exprimé en pourcentage des non-étudiants.

En ce qui concerne les 800 000 jeunes qui ne sont plus aux études, un peu plus des trois quarts (77 %) sont en emploi. Toutefois, près de 187 000 jeunes (23 %) sont des NEET : ils sont inactifs ou au chômage (en vert et en bleu pâle dans le tableau 1).

Une analyse selon la scolarité montre que plus de la moitié (59 %) des jeunes qui ne fréquentent pas le système scolaire détiennent un diplôme d'études postsecondaires (471 000), alors que la proportion est de près du quart (24 %) pour un DES uniquement. Une proportion de 17 %, soit environ 134 000 jeunes, n'a pas de DES.

L'analyse selon l'activité sur le marché du travail révèle que parmi les jeunes peu qualifiés, 72 000 sont en emploi, soit près de 54 %, 15 % sont au chômage, tandis que près de 32 % sont inactifs. Ceux qui sont dans le premier groupe sont en situation de vulnérabilité, mais ils ne sont pas considérés dans le calcul du nombre de NEET, car ils ont un emploi. Les deux derniers groupes, soit les jeunes au chômage et les inactifs (en bleu pâle dans le tableau 1), représentent 62 000 jeunes ; ces derniers constituent le tiers des NEET (33 %).

La figure 2 présente l'évolution, entre 1992-1995 et 2013-2016, de la part des jeunes déscolarisés n'ayant pas terminé leurs études secondaires. Les résultats du Québec sont comparés avec ceux du reste du Canada.

Près d'un jeune de moins de 30 ans sur 10 est déscolarisé et ne possède pas de diplôme d'études secondaires

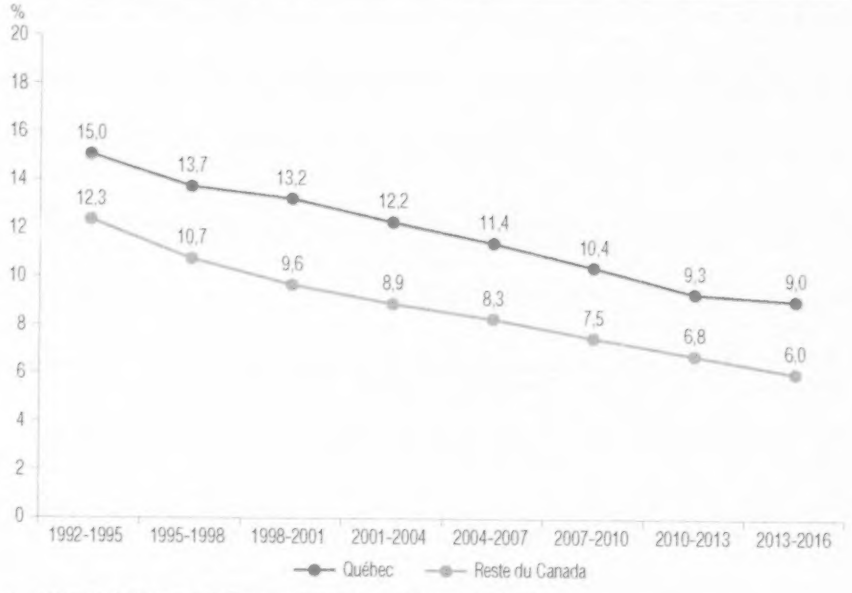
En 2013-2016, 9,0 % des 1 487 500 jeunes de 15-29 ans sont à l'extérieur du système éducatif et ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires[3]. Il s'agit cependant d'une amélioration comparativement à 1992-1995, alors que cette part se fixait à 15 %. En effet, au cours de la période étudiée, cette part a diminué de façon constante ; une stagnation (à environ 9 %) est par contre observée de 2010-2013 à 2013-2016.

La part de jeunes déscolarisés et peu qualifiés dans le reste du Canada est de 6 % en 2013-2016. Elle a baissé de moitié par rapport à 1992-1995. Elle est inférieure de 3 points à celle du Québec en 2013-2016. Le retard des jeunes Québécois face à leurs homologues canadiens n'est toutefois pas nouveau. Au début de la période, il était du même ordre qu'aujourd'hui (15,0 % contre 12 %). Contrairement à la part du Québec, celle dans le reste du Canada continue de diminuer, passant de 7 % à 6 % entre 2010-2013 et 2013-2016.

La section qui suit présente la situation sur le marché du travail pour les jeunes Québécois qui ne sont plus aux études selon leur niveau de scolarité en 2013-2016. Nous comparons ces résultats avec ceux de 1992-1995 et avec ceux de leurs homologues du reste du Canada.

Figure 2

Évolution de la part des jeunes de 15 à 29 ans déscolarisés et n'ayant pas de DES, Québec et reste du Canada, 1992-1995 à 2013-2016[1]



1. Moyenne des huit mois de fréquentation scolaire, soit de septembre à avril.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

3. Cette part s'apparente au taux de décrochage calculé par Bowlby (2005) (voir encart méthodologique).

Les indicateurs du marché du travail selon le niveau de scolarité, au Québec et dans le reste du Canada, en 2013-2016

Le taux d'emploi des jeunes ayant quitté le système d'éducation sans avoir obtenu leur DES est plus faible que celui des jeunes ayant un diplôme

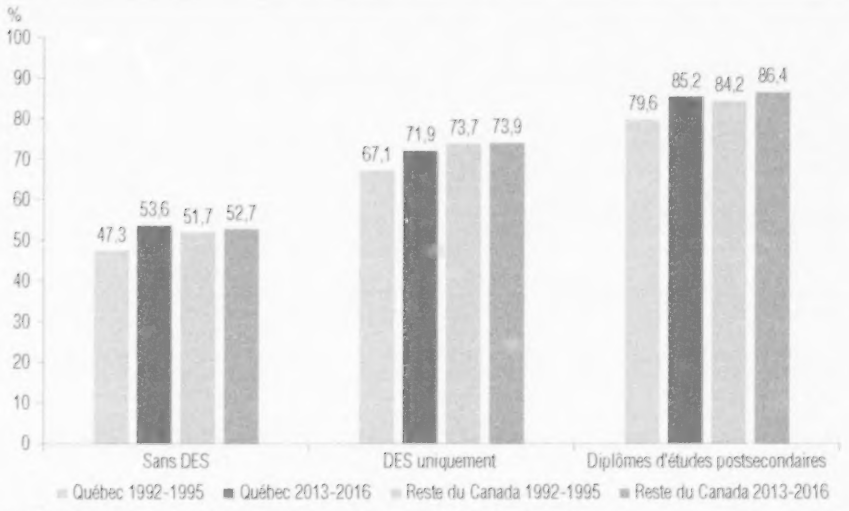
La figure 3 montre que seulement la moitié des jeunes déscolarisés ne possédant pas de diplôme d'études secondaires (53,6 %) sont en emploi en 2013-2016. Ce taux d'emploi est plus faible que celui noté chez les jeunes ayant obtenu uniquement un DES, avec un écart de près de 20 points (71,9 %). L'écart est encore plus prononcé avec les jeunes déscolarisés ayant un diplôme d'études postsecondaires (31,6 points ; 85,2 %). Par rapport au début de la période, chaque groupe a vu son taux d'emploi augmenter de 5 à 6 points de pourcentage. Les jeunes déscolarisés sans DES accusent donc toujours le même retard par rapport aux deux autres groupes. Lorsqu'on compare le Québec avec le reste du Canada, on constate que les taux sont du même ordre pour chaque niveau de scolarité et on observe le même retard chez les jeunes sans DES, tant au début qu'à la fin de la période. Par contre, au Canada, le taux d'emploi à la fin de la période est similaire à celui en début de période, et ce, peu importe le niveau de scolarité.

Le taux de chômage des jeunes déscolarisés et n'ayant pas obtenu leur DES est plus du double de celui des jeunes ayant un diplôme d'études postsecondaires

Les jeunes ayant quitté le système scolaire sans DES sont aussi désavantagés par rapport à leurs homologues ayant terminé leurs études secondaires ou ayant un diplôme d'études postsecondaires, quand on compare les taux de chômage (figure 4). En 2013-2016, leur taux de chômage est de plus de 20 % (21,7 %), ce qui est plus élevé que le taux observé chez ceux avec un DES (13,2 %) et plus du double du taux de ceux ayant un diplôme d'études postsecondaires (8,0 %). Les écarts étaient plus importants au début de la période. En effet, le taux de chômage de ceux qui n'ont pas de DES en 1992-1995 s'élevait à 30,3 % comparativement à 17,9 % pour ceux qui ont un DES et 12,4 % pour ceux ayant un diplôme d'études postsecondaires. Le taux de chômage a donc reculé plus rapidement chez ceux sans DES (–9 points) que chez ceux avec un DES (–5 points) ou un diplôme d'études postsecondaires (–4 points). Dans le reste du Canada, une situation semblable est observée.

Figure 3

Taux d'emploi des jeunes de 15 à 29 ans selon le niveau de scolarité, Québec et reste du Canada, 1992-1995 et 2013-2016[1]

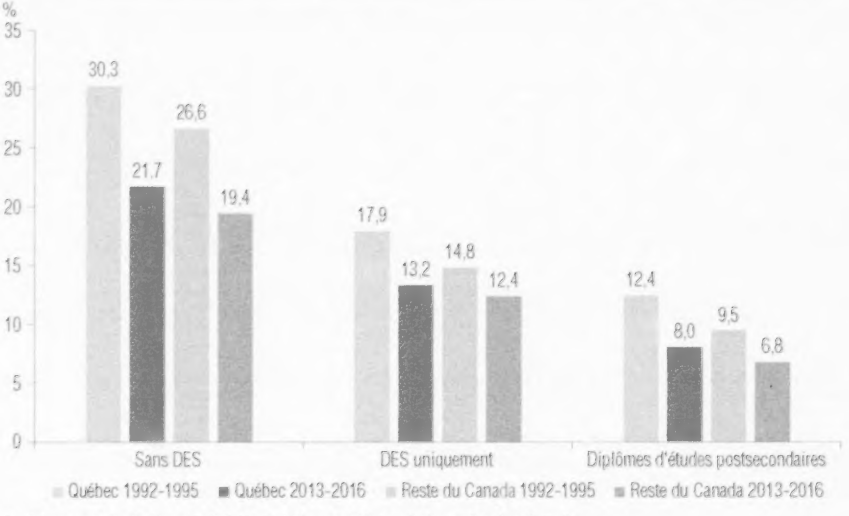


1. Moyenne des huit mois de fréquentation scolaire, soit de septembre à avril.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 4

Taux de chômage des jeunes de 15 à 29 ans selon le niveau de scolarité, Québec et reste du Canada, 1992-1995 et 2013-2016[1]



1. Moyenne des huit mois de fréquentation scolaire, soit de septembre à avril.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En ce qui concerne le taux d'inactivité, il est quatre fois plus élevé que celui des jeunes non-étudiants ayant un diplôme d'études postsecondaires

La figure 5 permet de constater que près du tiers des jeunes déscolarisés sans DES sont inactifs en 2013-2016 (31,6 %). Cette part est similaire à celle observée au début de la période (32,1 %). Dans le reste du Canada, la part est en croissance, passant de 30 % à 35 % entre le début et la fin de la période étudiée. À l'instar du taux d'emploi et du taux de chômage, le taux d'inactivité des jeunes déscolarisés sans DES présente une situation moins avantageuse : il est environ deux fois plus élevé que celui des jeunes ayant uniquement un DES (17,1 %) et presque quatre fois plus élevé que le taux de ceux ayant un diplôme d'études postsecondaires (7,4 %).

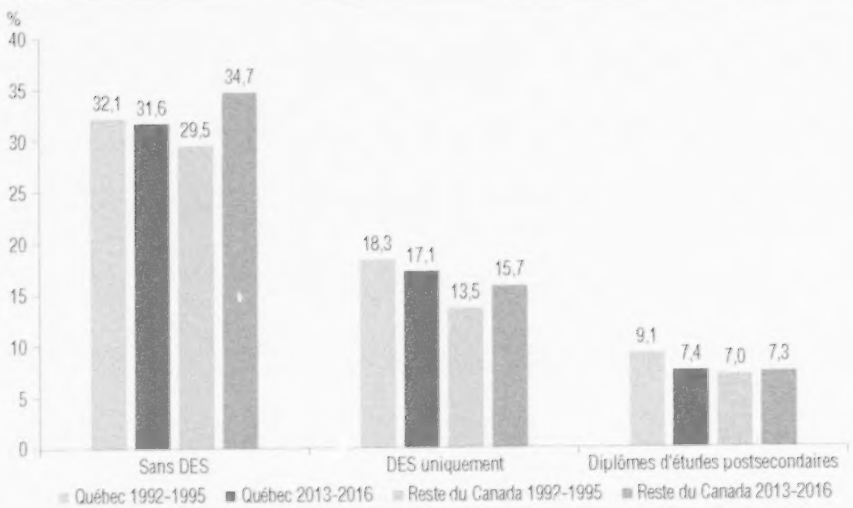
En somme, on constate, encore aujourd'hui, que les jeunes sans diplôme d'études secondaires ont plus de difficultés à intégrer le marché du travail que les jeunes avec un DES ou un diplôme d'études postsecondaires. Ils sont dans une situation moins avantageuse, à la fois pour le taux d'emploi, le taux de chômage et le taux d'inactivité, non seulement par rapport à ceux qui ont un diplôme d'études postsecondaires, mais aussi comparativement à ceux possédant uniquement un DES. Notons que ces derniers accusent aussi un retard face à ceux ayant un niveau de scolarité plus élevé.

La section qui suit présente les caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail des jeunes travailleurs ayant quitté le système scolaire selon la scolarisation (tableau 2). Pour ceux n'ayant pas d'emploi, nous exposons certaines caractéristiques du chômage et de l'inactivité (tableau 3).

Tout d'abord, on constate que les jeunes sans DES représentent seulement 12 % des 615 000 jeunes en emploi et qui ne sont plus aux études. La majorité de ces derniers ont un diplôme d'études postsecondaires (65 %) ou un diplôme d'études secondaires (23 %).

Figure 5

Taux d'inactivité des jeunes de 15 à 29 ans selon le niveau de scolarité, Québec et reste du Canada, 1992-1995 et 2013-2016[1]



1. Moyenne des huit mois de fréquentation scolaire, soit de septembre à avril.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2 Voir errata

Répartition des jeunes déscolarisés de 15 à 29 ans en emploi selon différentes caractéristiques et la scolarisation, Québec, 2013-2016[1]

	Sans DES	DES	Études postsecondaires
Ensemble (k)	**72,0**	**140,1**	**401,5**
Sexe (%)			
Hommes	72,2*	60,1	48,9
Femmes	27,8**	39,9	51,1
Régime de travail (%)			
Temps plein	77,4*	72,9	86,7
Temps partiel	22,6**	27,1	13,3
Lien d'emploi (%)			
Salarié	93,9	93,9	93,5
Autonome	6,1**	6,1**	6,5*
Secteur d'appartenance[2] (%)			
Public	3,4**	7,5**	22,2
Privé	96,6	92,5	77,8
Présence syndicale[2] (%)			
Syndiqués	26,7**	29,6	39,7
Non syndiqués	73,3*	70,4	60,3
Statut d'emploi (%)			
Permanent	81,4	78,5	77,3
Temporaire	18,6**	21,5	22,7
Cumul d'emplois (%)			
Oui	96,8	94,9	93,7
Non	3,2**	5,1**	6,3*
Salaire[2] ($)			
Horaire	14,97	15,73	20,78

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Moyenne des trois dernières années selon les mois de fréquentation scolaire, soit de septembre 2013 à avril 2014, de septembre 2014 à avril 2015 et de septembre 2015 à avril 2016.
2. Chez les salariés uniquement.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En ce qui concerne le sexe, les hommes sont plus présents chez les jeunes sans DES (72 %) que chez ceux ayant un DES (60 %) et ceux ayant un diplôme d'études postsecondaires (49 %). Quant au régime de travail, on remarque que le travail à temps plein est plus fréquent chez les jeunes ayant quitté le système d'éducation que le travail à temps partiel, quel que soit le niveau de scolarité. La part de l'emploi à temps plein est moins élevée chez ceux sans DES (77 %) que chez ceux ayant un diplôme d'études postsecondaires (87 %) ; toutefois, ceux qui détiennent un DES présentent une proportion moindre (73 %) que ceux n'en ayant pas.

Par ailleurs, un peu plus de 90 % des jeunes déscolarisés sont des salariés, peu importe le niveau de scolarité ; moins de 7 % sont des travailleurs autonomes. Chez les salariés, les personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires travaillent en très grande proportion dans le secteur privé (97 %) ; c'est aussi le cas de celles qui ont uniquement un DES (93 %). Quant aux jeunes ayant un diplôme d'études postsecondaires, ils sont un peu moins présents dans le secteur privé (78 %), car environ le cinquième œuvre dans le secteur public (22 %).

On remarque également que les jeunes déscolarisés sans DES, mais aussi ceux ayant uniquement un DES, sont moins susceptibles d'être syndiqués que ceux qui ont obtenu un diplôme d'études postsecondaires. En effet, près des trois quarts des jeunes salariés ayant quitté le système éducatif sans obtenir de DES ne sont pas syndiqués (73 %) comparativement à 60 % chez ceux ayant un diplôme d'études postsecondaires.

Sur le plan du statut d'emploi, aucune différence n'est constatée chez les jeunes qui ne sont plus aux études. De fait, environ 80 % ont un statut d'emploi permanent, quel que soit le niveau de scolarisation.

Quant au cumul d'emplois, on note que les jeunes déscolarisés n'ayant pas obtenu un DES sont proportionnellement moins nombreux à occuper plus d'un emploi (3 %) que leurs homologues avec un niveau de scolarité plus élevé ; 5 % de ceux qui ont uniquement un DES et 6 % de ceux avec un diplôme d'études postsecondaires occupent plus d'un emploi.

Enfin, les jeunes sans DES et n'étant plus aux études présentent un taux horaire (14,97 $) inférieur lorsque comparés avec ceux ayant uniquement un DES (15,73 $). De plus, sans surprise, l'écart entre les jeunes les moins scolarisés et ceux ayant un diplôme d'études postsecondaires est beaucoup plus important, le salaire horaire de ces derniers s'élevant à 20,78 $. En 2013-2016, ceux sans DES gagnent près de 30 % de moins l'heure qu'un diplômé de niveau postsecondaire et 5 % de moins que ceux ayant un DES. Ces résultats révèlent que les jeunes sans DES présentent un retard quant à leur rémunération horaire par rapport aux autres jeunes ayant un niveau de scolarité plus élevé, dès le début de leur carrière. Ce retard prend de l'ampleur avec l'âge. À titre d'exemple, les 30-64 ans sans DES gagnent, en moyenne, 87 % du salaire horaire de ceux qui ont uniquement un DES et 67 % du salaire horaire de ceux qui ont un diplôme d'études postsecondaires (données non présentées).

En résumé, le tableau 2 permet de constater que les jeunes travailleurs peu qualifiés sont majoritairement des hommes, travaillent à temps plein et dans le secteur privé, ne sont pas syndiqués et occupent un emploi permanent. Une comparaison avec les groupes ayant un niveau de scolarité plus élevé montre que ces jeunes travailleurs sont moins souvent à temps plein que ceux avec un diplôme d'études postsecondaires et qu'ils affichent un retard salarial, tant par rapport à ces derniers que vis-à-vis de ceux qui possèdent uniquement un DES.

Comme nous l'avons vu dans le tableau 1, un peu plus de la moitié des jeunes sans DES sont en emploi. Ainsi, afin d'avoir un portrait complet de ces jeunes, il est nécessaire de s'intéresser aux chômeurs et aux inactifs. Le tableau 3 présente différentes informations à ce sujet.

Ce tableau révèle, tout d'abord, que la majorité des jeunes déscolarisés qui ne sont pas en emploi ont déjà travaillé. Cependant, la proportion de ceux qui ont déjà travaillé est un peu plus faible chez ceux sans DES (67 %) que chez ceux qui ont un DES (80 %) ou un diplôme d'études postsecondaires (87 %).

Tableau 3
Chômage et inactivité chez les jeunes déscolarisés, 15-29 ans, Québec, 2013-2016[1]

	Sans DES	DES	Diplôme d'études postsecondaires	Ensemble des jeunes déscolarisés sans emploi
Jeunes déscolarisés qui ne sont pas en emploi (k)	**62,4**	**54,7**	**69,7**	**186,8**
A déjà travaillé? (%)				
Oui	66,9	79,7	86,6	78,0
Non	33,1	20,3	13,4	22,0
Chômeurs (k)	**19,9**	**21,4**	**35,0**	**76,3**
Durée du chômage (semaines)	16,7	15,1	11,9	14,1
Inactifs (k)	**42,5**	**33,3**	**34,8**	**110,5**
Durée sans emploi chez les inactifs[2] (semaines)	33,2	22,9	19,8	25,1

1. Moyenne des trois dernières années selon les mois de fréquentation scolaire, soit de septembre 2013 à avril 2014, de septembre 2014 à avril 2015 et de septembre 2015 à avril 2016.
2. Les personnes inactives qui n'ont jamais travaillé sont exclues du calcul de la durée sans emploi.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Chez les jeunes déscolarisés en recherche active d'emploi (chômeurs), on constate que la durée du chômage diminue à mesure que la scolarité augmente. Cette durée est de près de 17 semaines chez ceux n'ayant pas obtenu de DES, de 15 semaines chez ceux qui ont uniquement un DES et de 12 semaines chez ceux ayant un diplôme d'études postsecondaires.

Environ les deux tiers des jeunes sans DES et sans emploi sont inactifs (68 %) ; cette part est un peu plus élevée que celle des jeunes ayant un DES (61 %) et celle des jeunes possédant un diplôme d'études postsecondaires (50 %).

Pour les inactifs, on note que le nombre de semaines sans emploi baisse à mesure que la scolarité augmente. En effet, les jeunes sans DES sont demeurés plus longtemps à l'écart du marché du travail que ceux qui ont un niveau de scolarité plus élevé. Les plus de 40 000 jeunes inactifs sans DES en 2013-2016 sont sans emploi depuis 33 semaines en moyenne, soit près de 8 mois. Chez ceux ayant terminé leurs études secondaires, la durée sans emploi est, en moyenne, de 23 semaines chez ceux avec uniquement un DES et de 20 semaines chez ceux avec un diplôme de niveau postsecondaire.

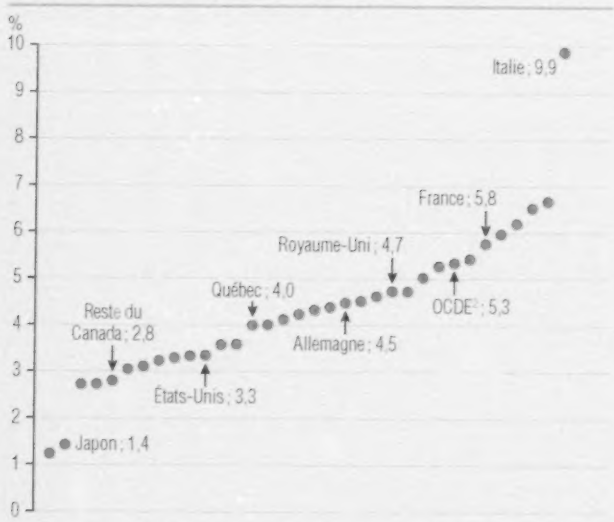
Encart 1
Les jeunes déscolarisés peu qualifiés dans le monde

La figure 6 et le tableau 4 présentent, pour différents pays de l'OCDE, la part de jeunes de 15 à 29 ans ayant quitté l'école sans avoir obtenu de DES (ou l'équivalent) et n'ayant pas d'emploi, pour l'année 2015[4]. En fait, il s'agit du taux de NEET peu qualifiés. Comme mentionné précédemment, ces jeunes sont dans une situation de vulnérabilité qui est double, car ils sont à l'écart du marché du travail sans être aux études (NEET) et ne possèdent que très peu de qualifications (sans DES).

On constate que, pour la très grande majorité des pays de l'OCDE, la part des jeunes NEET peu qualifiés se fixe entre 3 et 7 %, celle du Québec s'élève à 4 % en 2015. Dans les pays du G7, le Japon affiche la part de jeunes déscolarisés peu qualifiés la plus faible, soit environ 1 %. Le Canada (sans le Québec) et les États-Unis suivent, avec environ 3 %. En Allemagne (4,5 %), au Royaume-Uni (4,7 %) et en France (5,8 %), près d'un jeune sur 20 n'est ni en emploi, ni aux études, ni en formation, tout en étant peu qualifié. Cette proportion est d'ailleurs semblable à la moyenne de l'ensemble des pays de l'OCDE (5,3 %). Enfin, le pays du G7 ayant le taux de NEET peu qualifiés le plus élevé est l'Italie : en 2015, un jeune Italien sur 10 était dans cette situation.

Figure 6

Part des jeunes NEET peu qualifiés de 15 à 29 ans dans différents pays de l'OCDE[1], 2015



1. Afin de faciliter la lecture, les taux de la Turquie, du Mexique et de l'Espagne ne sont pas présentés.
2. Moyenne non pondérée de 33 pays de l'OCDE.

Sources : OCDE (2016) ; Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau 4

Part des jeunes NEET peu qualifiés de 15 à 29 ans selon le pays[1], OCDE, 2015

	%		%
Allemagne	4,5	Japon	1,4
Australie	4,1	Lettonie	4,2
Autriche	4,0	Luxembourg	3,1
Belgique	6,7	Mexique	14,0
Canada (sans le Québec)	2,8	Norvège	4,5
Chili	6,2	Nouvelle-Zélande	5,4
Corée	1,2	OCDE[2]	5,3
Danemark	4,4	Pays-Bas	3,3
Espagne	12,9	Pologne	3,1
Estonie	4,6	Portugal	6,0
États-Unis	3,3	Québec	4,0
Finlande	4,3	République tchèque	3,6
France	5,8	République slovaque	4,7
Grèce	5,0	Royaume-Uni	4,7
Hongrie	6,5	Slovénie	2,7
Irlande	5,3	Suède	3,3
Islande	3,6	Suisse	2,7
Israël	3,2	Turquie	18,3
Italie	9,9		

1. En ordre alphabétique.
2. Moyenne non pondérée de 33 pays de l'OCDE.

Sources : OCDE (2016) ; Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

4. Voir encart méthodologique.

Conclusion

L'analyse de la situation des jeunes sur le marché du travail et de leur transition vers celui-ci est un processus complexe. Comme l'a mentionné l'OCDE (2016), les jeunes NEET, particulièrement ceux qui sont peu qualifiés, doivent demeurer une priorité dans les politiques publiques. Cet article rappelle, toutefois, que même s'il est important de s'intéresser à ces jeunes qui sont à l'écart du marché du travail, il est aussi nécessaire de s'attarder aux jeunes en emploi qui ont quitté l'école sans avoir obtenu un DES.

En effet, ces derniers ne possèdent pas les compétences de base d'un tel diplôme qui facilitent leur transition vers le marché du travail et leur permettent de réussir sur celui-ci. Par ailleurs, outre les effets directs sur les personnes, le décrochage a aussi des conséquences sur la société. De fait, une augmentation du niveau d'éducation est reliée, entre autres, à une diminution de la criminalité, une utilisation moins importante du système de santé et une baisse de la pauvreté (Belfield, 2008 ; Psacharopoulos, 2007 ; Haveman et Wolfe, 1984).

Malgré la baisse relativement constante de la part de jeunes déscolarisés peu qualifiés depuis le début des années 1990, environ un jeune de 15 à 29 ans sur 10 ne possède pas de DES en 2013-2016. Cette part demeure supérieure à celle du reste du Canada.

Le manque de qualifications chez ces jeunes a des effets sur leur transition vers le marché du travail. De fait, en plus d'être moins susceptibles de travailler, les jeunes déscolarisés sans DES ont des conditions de travail moins intéressantes.

Par ailleurs, les jeunes déscolarisés sans DES qui ne sont pas en emploi sont plus susceptibles de se retrouver au chômage et d'y être plus longtemps. Leur éloignement du marché du travail se traduit aussi par un taux d'inactivité plus élevé que celui d'un jeune qui possède un DES. L'écart est encore plus prononcé quand on compare ces jeunes avec ceux qui ont un diplôme d'études postsecondaires.

Enfin, notons que la part de jeunes NEET peu qualifiés au Québec en 2015 est légèrement inférieure à celle de l'ensemble des pays de l'OCDE.

Documents consultés

BELFIELD, Clive (2008). *The Cost of Early School-leaving and School Failure*, Washington, DC, Document de travail, Banque Mondiale, 65 p.

BOWLBY, Geoff (2005). *Taux de décrochage provinciaux - tendances et conséquences*, Ottawa, Statistique Canada, nº 81-004-X au catalogue, vol. 2, nº 4.

CARD, David (1999). "The Causal Effect of Education on Earnings", dans *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, vol. 3A, chapitre 30, p. 1801-1863.

DEMERS, Marc-André (2013). « Les jeunes qui ne sont ni au travail ni aux études : une perspective québécoise », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 14, nº 1, p. 1-7.

GAUTHIER, Marc-André (2015). « Taux d'emploi des étudiants du Québec : encore parmi les plus élevés au Canada », *Coup d'œil sociodémographique*, nº 42, p. 1-5.

GILMORE, Jason (2010). *Tendances du taux de décrochage et des résultats sur le marché du travail des jeunes décrocheurs*, Ottawa, Statistique Canada, nº 81-004-X au catalogue, vol. 7, nº 4.

HAVEMAN, Robert H., et Barbara L. WOLFE (1984). "Schooling and economic well-being : the role of non-market effects", *Journal of Human Resources*, vol. 19, nº 3, p. 377-407.

HEISZ, Andrew, Geranda NOTTEN et Jerry SITU (2016). « Le lien entre les compétences et le faible revenu », *Regards sur la société canadienne*, Statistique Canada, février, nº 75-006-X au catalogue, 10 p.

OREOPOULOS, Philip (2007). "Do dropouts drop out too soon? Wealth, health and happiness from compulsory schooling", *Journal of Public Economics*, vol. 91, nºs 11-12, p. 2213-2229.

OREOPOULOS, Philip, et Kjell G. SALVANES (2011). "Priceless : The Nonpecuniary Benefits of Schooling", *Journal of Public Economics*, vol. 25, nº 1, p. 159-184.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (2016). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016. La situation du Canada*, Division de l'analyse et des politiques de l'emploi, juillet, 2 p.

PSACHAROPOULOS, George (2007). "The costs of school failure: A feasibility study", *European Expert Network on Economics of Education* (EENEE), Analytical report nº 2, June, 51 p.

SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE (2016). *Politique québécoise de la jeunesse 2030. Ensemble pour les générations présentes et futures*, [En ligne]. [www.jeunes.gouv.qc.ca/publications/documents/pqj-2030.pdf] (Consulté le 2 septembre 2016).

VIENT DE PARAÎTRE

Étude sur l'évolution du pouvoir d'achat des salariés de l'administration québécoise durant la décennie 2000

L'Institut de la statistique du Québec a rendu public, le 3 août dernier, une étude sur l'évolution de la rémunération des salariés de l'administration québécoise durant la décennie 2000. L'étude présente, pour l'ensemble des employés de l'administration québécoise et chacune des catégories d'emplois, l'évolution du salaire, du coût global de la rémunération et de ses autres composantes entre 1999-2000 et 2009-2010. De plus, l'évolution du revenu moyen du travail de l'ensemble des salariés québécois est décrite afin de la mettre en relation avec celle observée dans l'administration québécoise. Le rapport présente également un portrait de l'environnement économique et du marché du travail ainsi que les principaux enjeux entourant les négociations des conventions collectives dans l'administration québécoise durant la décennie 2000.

Ce rapport fait suite au document publié en 2006 sur l'évolution du pouvoir d'achat des employés de l'administration québécoise durant la décennie 1990.

Portrait historique des parents québécois sur le marché du travail

Cette capsule, parue le 1er novembre 2016, présente l'évolution de la participation au marché du travail des parents d'enfants de 12 ans ou moins sur une période de 35 ans en les comparant avec les personnes n'ayant pas d'enfants de ce groupe d'âge. En général, l'analyse tient compte du sexe, puisque des différences importantes subsistent toujours entre les mères et les pères sur le marché du travail. En effet, malgré la hausse de la participation des mères au marché du travail au cours des trois dernières décennies, elles continuent de consacrer davantage de temps que les pères à la sphère familiale, et ce, même si ces derniers s'y impliquent davantage qu'auparavant.

À partir des données de l'*Enquête sur la population active*, plusieurs indicateurs sont utilisés, notamment les taux d'activité, d'emploi et de chômage, les heures de travail et la rémunération. L'analyse, sous forme de faits saillants, figures et tableau, porte sur les personnes âgées de 25 à 54 ans, puisqu'elles sont les plus susceptibles d'être actives sur le marché du travail et d'avoir des enfants de 12 ans et moins.

Ces rapports sont disponibles sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Anne-Marie Roy et Gabrielle Tardif, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara,
Coordonnatrice des statistiques du travail
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4e trimestre 2016
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut de la statistique Québec

Errata

Flash-info – Volume 17, numéro 3, décembre 2016

Document corrigé le 20 décembre 2016

1. À la page 13, changer le tableau 2 par celui-ci :

Tableau 2
Répartition des jeunes déscolarisés de 15 à 29 ans en emploi selon différentes caractéristiques et la scolarisation, Québec, 2013-2016

	Sans DES	DES	Études postsecondaires
Ensemble (k)	**72,0**	**140,1**	**401,5**
Sexe (%)			
Hommes	72,2*	60,1	48,9
Femmes	27,8**	39,9	51,1
Régime de travail (%)			
Temps plein	77,4*	72,9	86,7
Temps partiel	22,6**	27,1	13,3
Lien d'emploi (%)			
Salarié	93,9	93,9	93,5
Autonome	6,1**	6,1**	6,5*
Secteur d'appartenance[2] (%)			
Public	3,4**	7,5**	22,2
Privé	96,6	92,5	77,8
Présence syndicale[2] (%)			
Syndiqués	26,7**	29,6	39,7
Non syndiqués	73,3*	70,4	60,3
Statut d'emploi (%)			
Permanent	81,4	78,5	77,3
Temporaire	18,6**	21,5	22,7
Cumul d'emplois (%)			
Oui	3,2**	5,1**	6,3*
Non	96,8	94,9	93,7
Salaire[2] ($)			
Horaire	14,97	15,73	20,78

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.
1. Moyenne des trois dernières années selon les mois de fréquentation scolaire, soit de septembre 2013 à avril 2014, de septembre 2014 à avril 2015 et de septembre 2015 à avril 2016.
2. Chez les salariés uniquement.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.